



**Groupe de travail n°2 enseignement privé sous contrat – Esprit d'équipe  
Séance n°3 du 7 juillet 2021 14h-16h**

Le présent document est un document de travail, destiné à identifier les pistes de réflexion possibles pour renforcer la cohésion des équipes. Ces pistes seront, à l'issue des discussions, complétées, approfondies ou écartées.

**1- LE SENS A DONNER AUX 3 RDV de CARRIERE EXISTANTS**

Les RDV de carrière sont à présent bien installés et le regard sur la pratique professionnelle qu'ils permettent en constitue le cœur. À côté de ces rendez-vous, le développement de la RH de proximité doit permettre, à l'initiative de l'agent de développer des bilans de compétences et une réflexion sur la carrière. Mais parce ce qu'ils constituent des rendez-vous fixes et obligatoires pour les agents, les RDVC doivent permettre, à côté de l'échange sur la pratique professionnelle et la réussite des élèves, d'éclairer les agents sur les possibilités d'évolution. On peut ainsi définir pour chaque rendez-vous des focales privilégiées mais non exclusives

**Le 1<sup>er</sup> RDV** correspond à une focale avant tout axée sur la pratique professionnelle avec consolidation possible, en lien avec un parcours de formation réalisé et à venir.

**Le 2<sup>ème</sup> RDV** : il pourrait être l'occasion d'identifier des premières possibilités d'accès à des fonctions ou à d'autres tâches.

**Le 3<sup>ème</sup> RDV** : Il peut être l'occasion de réfléchir à l'accès à des fonctions autres.

**2- LE SUIVI DE LA FIN DE CARRIERE**

Après le 9<sup>e</sup> échelon, aucun suivi particulier de la fin de carrière n'est aujourd'hui mis en place dans le cadre du PPCR. Il semble pourtant important pour les enseignants d'avoir un moment de retour réflexif sur leur pratique nourri d'un échange collectif, avec des pairs et des représentants de l'institution. Ce temps d'échange et de réflexion professionnelle pourrait être suivi éventuellement d'un temps individuel portant sur les perspectives d'évolution encore à venir et sur la valorisation de l'expérience acquise.

Le format de la visite d'inspection ne paraît en effet plus opportun à ce stade la carrière. C'est pourquoi un temps plus collectif pourrait être envisagé en établissement, en rectorat ou à la DSDEN suivant des modalités à définir : enseignants d'une même discipline, d'un même établissement, d'un même territoire. Pour que chaque agent ait la garantie de bénéficier d'au moins un temps de suivi de fin de carrière de ce type, l'académie pourrait par exemple définir une tranche d'âge ou une ancienneté qui déclenche la proposition d'une telle rencontre. L'agent serait libre d'accepter la proposition ou de la refuser, auquel cas la proposition lui serait de nouveau faite ultérieurement.